

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROYECTOS, SERVICIOS E INSTALACIONES, S.A., PARA LAS ACTIVIDADES DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS, PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN UBRIQUE

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo para la realización de la actividad económica que a continuación se desarrolla en el Servicio de Ubrique (Cádiz). Consiste en:

a) Abastecimiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Producción

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta las Estaciones de Tratamiento, Depósitos y Bombeos.

Tratamiento del agua para su Potabilización.

2. Distribución del agua potable mediante la red de abastecimiento a los diferentes centros de consumo.

b) Saneamiento consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante redes de alcantarillado.

c) Tratamiento de agua Residual para la Depuración de la misma.

d) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, Contrataciones, Lecturas, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

e) Obras en general del Servicio de Aguas y elaboración de proyectos en oficina técnica.

Por tanto las partes acuerdan que en dicho ámbito función será el único Convenio Colectivo de aplicación durante el periodo de vigencia establecido en su artículo cuarto.

Artículo 2. Ámbito Geográfico.



El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del artículo anterior y que desarrollen su actividad en el Municipio de Ubrique.

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, que presten sus servicios en AQUALIA, dentro del ámbito funcional y geográfico antes descrito, salvo a aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito Temporal Y Denuncia Del Convenio.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años iniciando el 1 de enero de 2008 y finalizando la misma el día 31 de diciembre del 2.010. Su aplicación práctica se llevará a cabo el día 1 de enero de 2008, independientemente de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entiende denunciado expresamente. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido del presente Convenio se considerará prorrogado mientras no finalice la negociación del Convenio Colectivo siguiente.

Artículo 5. Absorción Y Compensación.

Quedan compensadas y absorbidas, por las condiciones tanto económicas como de otra naturaleza pactadas en el presente Convenio Colectivo, aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Vinculación A La Totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Garantía “Ad Personam”.

Debido a la necesidad de armonizar las diferentes retribuciones que percibe el





personal y tener una única estructura salarial en el centro de trabajo, al personal que tuviera un salario bruto anual superior al establecido en el presente convenio colectivo se le redistribuirá el mismo entre todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio. La diferencia resultante entre la retribución anual personalizada y la retribución estipulada en este convenio, se dividirá entre doce, y el resultado se abonará en las doce mensualidades en concepto de "adecuación convenio". Esta retribución compensa las condiciones individuales superiores que tuvieran los trabajadores a las aquí pactadas.

Capítulo II. Derechos Y Deberes Básicos De Los Trabajadores.

Artículo 8.Derechos Laborales.

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen como derechos básicos, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

*Libre Sindicación.

*Negociación Colectiva.

*Reunión.

*A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas, así como por su afiliación o no a un sindicato.

*A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente Convenio.

Artículo 9.Deberes Laborales.

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen como deberes básicos, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

*Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

*Observar y cumplir las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se adopten.

*Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de Dirección.

*No concurrir con la actividad de la empresa.

*Contribuir a la mejora de la productividad.

Capítulo III. Organización De La Actividad Laboral.



Artículo10. Dirección Y Control De La Actividad Laboral.

La Dirección y Control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de la persona en quien ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador estará obligado a prestar su trabajo asumido en el Contrato de Trabajo, todo ello bajo la diligencia y colaboración debida que marquen, tanto las disposiciones normativas como las órdenes e instrucciones adoptadas por la empresa en el ejercicio regular de su facultad de Dirección.

Artículo11. Rendimiento. Definición.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 12. Uso De Maquinarias Y Elementos De Trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior.

El trabajador cuidará de las máquinas o útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Capítulo IV. Tiempo De Trabajo

Artículo 13. Jornada De Trabajo.

La jornada laboral para todo el personal tendrá una duración de 1.650 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, una vez deducidos los descansos que establece la ley. Se prestará en jornada continua o partida, a excepción del personal que la empresa designe que podrá ser a turnos, rotativo o no, cuando crea justificado cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse.

Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, excepto para los trabajadores con riesgos de agentes biológicos, que dispondrán de 10 minutos para su aseo personal antes de abandonar el trabajo.

La empresa previa negociación y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En éste caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente



mediarán, como mínimo doce horas, pudiendo fijar horario de trabajo por turnos rígidos o flexibles previo informe del Delegado de Personal, siempre que no se supere el número de horas legalmente establecidas en cómputo anual.

Se establecen catorce fiestas laborales al año, de las cuales dos serán locales, además del primer día laborable de junio y el miércoles santo. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como permiso retribuido. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el Servicio Público de aguas deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que la empresa determine.

Anualmente, el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, donde se fijarán los horarios establecidos por la Dirección de la Empresa, y que en el plazo de 15 días se entregará a los trabajadores una vez se conozcan el calendario de fiestas laborales, estatales, autonómicas y locales.

Artículo14. Prolongación De Jornada.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter de servicio público que presta y por tanto su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Control De Horarios.

Es indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio, especialmente para los que tienen carácter de Servicio Público, como el que nos ocupa, por ello la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar en cuanto sea posible telefónicamente a su jefe inmediato, además de remitir o presentar dentro de las 48 horas siguientes, el justificante oficial que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será considerada falta injustificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

Para mejorar la prestación del Servicio Público que demanda dicho Municipio, la empresa atendiendo a sus necesidades organizativa y productiva, y previa negociación y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá distribuir la jornada de trabajo, flexibilizando o modificando los horarios existentes.





Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de 30 días de vacaciones, pudiendo disfrutarlas en uno o varios periodos. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. El disfrute puede tener lugar bien a petición del trabajador o por ineludible exigencia técnica u organizativa en dos periodos.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.
3. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborales, excepto en el caso de trabajos a turnos, donde esta se computan los días establecidos en el cuadrante.
4. Es requisito indispensable para su disfrute elaborar el documento administrativo que autorice por parte del Responsable de área el tiempo de vacaciones.

Todo el personal deberá indicar en la segunda quincena del mes de octubre, las fechas en que desea disfrutar las vacaciones antes de confeccionar el calendario de vacaciones anuales, que deberá concretarse y firmarse junto con el Representante de los Trabajadores en la última quincena de diciembre, con el objeto de que cada trabajador pueda conocer las fechas que le corresponden, con la antelación suficiente al comienzo del disfrute.

Artículo 17. Permisos Retribuidos.

El trabajador con antelación suficiente, y acreditando la necesidad de dicho permiso, podrá disfrutar del mismo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Matrimonio 16 días naturales.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o con motivo de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a cualquier punto del territorio nacional, el plazo será de cuatro días. Si la enfermedad grave conlleva hospitalización o intervención quirúrgica, los 3 días se podrán disfrutar a elección del trabajador durante el tiempo que dure dicha situación.





- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Hasta un máximo de 3 horas para asistir a consulta médica que no conlleve Incapacidad Temporal. Si fuese necesario el desplazamiento fuera de la localidad se revisaría dicho tiempo máximo.
- e) Un día por fallecimiento de Abuelos o nietos.
- f) Por el tiempo necesario para asistir a sepelio siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas. En el supuesto de la letra b) el afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal, ampliar dichos días a cuenta de vacaciones.

Capítulo V. Clasificación Profesional.

Artículo 18. Clasificación Profesional.

Establecido en el “Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.” el sistema de clasificación profesional, pero faltando aún las normas de adaptación se enuncian a continuación las características de cada uno de los puestos de trabajo clasificados por áreas funcionales.

Área funcional administrativa

Oficial de Primera Administrativo: Son los que con completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Oficial de Segunda Administrativo: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la formación profesional correspondiente, desarrollan supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidos cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores

Auxiliar administrativo: Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos.

Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos



empleados podrán realizar funciones de cobro, así como organizar archivos, manejo de centralitas y demás trabajos auxiliares.

Área funcional operaria

Oficial de Primera: Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, practican un oficio determinado y con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Lector: Son los que realizan toda la gestión de la lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobaciones y similares para así facturar los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, así como la entrega de correspondencia y notificaciones.

Oficial de Segunda: Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento, conduciendo toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que en cada momento, se puedan producir según la trascendencia de las mismas.

Peón especialista: Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

Peón: Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 19. Movilidad Funcional Y Ocupación Efectiva De La Jornada.

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. También se podrá encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, todo



ello por el tiempo imprescindible y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría.

La asignación a un nuevo puesto de trabajo se realizará de forma general por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos.

Artículo 20. Movilidad Geográfica.

Los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente Convenio Colectivo, por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías, que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos que se disponga, la Dirección de la

Empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado del personal necesario.

En todo caso dichos desplazamientos y traslados se realizarán según la legislación vigente, con previa información a los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según la facultad organizativa del Servicio, se podrá promocionar a personal interno siempre que, a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo.

La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados del puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la Dirección de la empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán exclusivamente en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del trabajador.

Artículo 22. Preaviso De Cese En La Empresa.

El personal operario que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar a ésta con quince días de antelación, debiéndose realizar siempre por escrito.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalados para cada grupo profesional en el párrafo primero de éste artículo, se le descontará por la empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total de salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo señalado.

Dicho plazo de preaviso será obligatorio siempre y cuando el contrato de trabajo sea superior a un año.

Capítulo VI. Contratación

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO IV del “Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.”

Capítulo VII. Régimen Retributivo.

Artículo 23. Salario Base.

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente Convenio Colectivo. Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias. El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Para el año 2.008 se aplicará provisionalmente la siguiente tabla salarial:

Área funcional administrativa	
Oficial 2ª, Lector - (GP-2B)	1.258,90 €/mes
Aspirante - (GP-1)	1.075,31 €/mes
Área funcional operaria	
Oficial 1ª (GP-2A)	1.363,91 €/mes
Oficial 2º (GP-2B) especialista	1.290,37 €/mes
Peón (GP-1)	1.258,90 €/mes
	1.127,76 €/mes

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en una cantidad equivalente al salario base de su categoría y que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre.

Artículo 25. Plus De Transporte.

Plus extrasalarial mediante el que se resarce al trabajador por su desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus de transporte y de distancia la cantidad de 5,45 € por día efectivo trabajado.

Artículo 26. Quebranto De Moneda.

Los trabajadores que presten sus servicios manejando dinero efectivo y tengan a su cargo las cajas de cobros o pagos siendo responsables de ellas, percibirán en concepto de indemnización por quebranto de moneda un plus de 615 euros al año que se abonará mensualmente a razón de 51,25 euros al mes. Con dicha cantidad dichos trabajadores cubrirán los posibles descuadres negativos en los cierres de caja.

Artículo 27. Complemento De Disponibilidad Por Retén.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todos los trabajadores que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica, sean designados para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del Servicio.

Para el año 2008 la empresa abonará la cantidad de 6 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Para el año 2009 la empresa abonará la cantidad de 7 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Para el año 2010 la empresa abonará la cantidad de 8 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Las semanas de Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y feria se abonará el doble de las cantidades anteriormente reseñadas.

Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador realizase durante el período de retén.

Artículo 28. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas



que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 6.00 horas y las 22.00 horas se abonarán al precio de 10,25 € o se compensarán por 1 hora y 15 minutos de descanso. Las horas extraordinarias realizadas entre las 22.00 horas y las 6.00 se abonarán al precio de 20,50 € o se compensarán con un descanso de 2 horas. Dentro de los mencionados importes se incluye la parte proporcional de cualquier otro plus que pudiera corresponder.

Alternativamente, y en ausencia de orden en contrario por órgano competente, las horas extraordinarias realizadas por el personal de retén se podrán compensar mediante el abono de un Complemento de Dedicación Plena. Dicho Complemento de Dedicación Plena se fija en 92,25 € por semana en situación de retén para la persona a cargo del retén de vigilancia de las redes de abastecimiento y saneamiento y en 61,50 € por semana en situación de retén para la persona al cargo de mantenimiento electromecánico. Si por motivos ajenos a la voluntad de las partes no se permitiera la aplicación de dicho concepto y por tanto su abono, las partes se comprometen a seguir los criterios establecidos en el párrafo anterior sobre horas extraordinarias, abonándose o compensándose por descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 29. Clausula De Garantía Salarial Año 2008.

Las retribuciones salariales establecidas en los artículos anteriores de este capítulo, con excepción del Complemento de disponibilidad por retén, se han calculado con la suponiendo un incremento del 0,65% sobre el IPC previsto del 2%. Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2008 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2008 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2007, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2008 más 0,65%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2008.

Artículo 30. Clausula De Revisión Salarial Años 2.009 y 2.010.

Las retribuciones salariales establecidas en los artículos anteriores de este capítulo, con excepción de aquellos conceptos que ya fijan un importe para los años 2009 y 2010 (complemento de disponibilidad por retén), se incrementarán cada año en los siguientes porcentajes:

Año 2009: I.P.C. estatal previsto para el año 2009 + 0,6%: Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2009 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2009 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2008, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2009 más 0,6%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2009.

Año 2010: I.P.C. estatal previsto para el año 2010 + 0,75%: Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2010 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2010 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2009, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2010 más 0,75%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2010.

Artículo 31. Liquidación, Forma De Pago Y Anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán a mitad de mes. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Capítulo VIII. Mejoras Sociales.



Artículo 32. Incapacidad Temporal Por Accidente Laboral.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo que inicien algún proceso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, la empresa correrá con el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del salario base de su cada categoría profesional, todo ello a partir del día siguiente al día en que se haya producido el Accidente.

Artículo 33. Incapacidad Temporal Por Enfermedad Común.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo que inicien algún proceso de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no laboral, la empresa correrá con el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del salario base de su categoría profesional, todo ello a partir del tercer día en que se haya producido la baja.

Artículo 34. Absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo por ello en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los costes de personal, provocando todo ello una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad en el trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia el derecho al abono de los complementos anteriormente indicados, tanto en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o por Enfermedad Común quedarán automáticamente suspendidos sino queda acreditada correctamente la ausencia al trabajo, por no presentar los documentos justificativos tanto Parte de Baja Médica como Parte de Confirmación semanal. En caso de que el trabajador no pudiera presentar personalmente dicho documento deberá remitirlo por correo certificado con acuse de recibo.

Si un trabajador, aún no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia.

Artículo 35. Falta De Asistencia Injustificada.

En caso de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal por parte de algún trabajador, La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de puntualidad y asistencia, mediante reconocimiento





médico a cargo del personal médico que estime oportuno. La negativa del trabajador podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo de dicha empresa.

En los casos de ausencia al trabajo y de retrasos en la hora de entrada que no sean debidamente justificados, se descontará el importe correspondiente al tiempo de ausencia o retraso.

Artículo 36. Seguro Colectivo De Accidente De Trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar a todos los trabajadores de la empresa en caso de fallecimiento, indemnizaciones de 24.000 euros. El importe de la prima de dicho seguro se financiará en su totalidad a cargo de la empresa y serán abonadas por la Compañía aseguradora a los herederos legales del trabajador.

Artículo 37. Jubilación.

Los trabajadores se jubilarán automáticamente al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 38. Ayuda Escolar.

La empresa abonará una ayuda escolar, para aquellos que tengan hijos que cursen estudios académicos oficiales las siguientes cantidades.

50 € anuales para enseñanza primaria.

70 € anuales para enseñanza secundaria y FP.

95 € anuales para estudios universitarios.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

1. Que dichos trabajadores pertenezcan a la plantilla de la empresa en calidad de fijo.
2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.
3. Las ayudas se concederán para cursos completos no para asignaturas sueltas, debiéndose presentar como requisito único la matrícula del curso.
4. La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.

Artículo 39. Consumo De Agua.



Aquellos trabajadores que tengan la consideración de fijos y hayan prestado sus servicios durante el año inmediatamente anterior, se les abonará de forma gratuita los primeros 20 metros cúbicos mensuales.

Artículo 40. Ayuda Por Hijo Discapacitado.

Aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica o física, y que puedan ser certificadas por el Organismo Público competente, se les compensará anualmente con la cantidad de 180 €.

Capítulo IX Seguridad Y Salud Laboral.

Artículo 41. Política De Seguridad En La Empresa.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Artículo 42. Vigilancia De La Salud.



El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y los trabajadores afectados por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 43. Consulta Y Participación De Los Trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son colaborar con la Dirección

de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, informar a los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 44. Formación.

La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 45.Obligaciones De Los Trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

- a.) Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
- b.) Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
- c.) Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
- d.) No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
- e.) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- f.) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 46. Ropa De Trabajo Y Gafas.

La empresa facilitará a los trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. Las prendas necesarias para desempeñar los trabajos se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad.

El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Cuando como consecuencia de la jornada de trabajo se produzcan deterioros en las gafas de los trabajadores, la empresa correrá con los gastos de reposición hasta un máximo de 200 euros.

Capítulo X. Régimen Disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el CAPITULO VIII del “Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.”

Capítulo XI. Subrogación Empresarial.

Artículo 47. Clausula De Subrogación.

En las empresas o entidades públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban. Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en



conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes





proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Capítulo XII. Derecho De Representación De Los Trabajadores.

Artículo 48. Delegado De Personal.

Corresponde al Delegado de Personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia, siendo el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad y legitimación negociadora.

Artículo 49. Garantías Del Delegado De Personal.

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de 15 horas mensuales que establece la ley. Aquellos Delegados de Personal que ostenten la condición de Delegado de Prevención, se incrementará el crédito horario en una hora de las correspondientes según la legislación vigente.

Capítulo XIII. Comisión Paritaria.

Artículo 51. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y un representante de la empresa y sus respectivos asesores.

La Comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de las dos partes de la misma y tendrán los mismos efectos que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a.) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b.) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c.) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de 10 días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.



En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas, de forma que la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Artículo 52. Paz Laboral.

Considerando que es deseable para ambas partes mantener un buen clima en las relaciones entre la Empresa y los Trabajadores, y que entre los órganos representativos de las dos partes se lleve a efecto, es intención de ambas partes solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

La parte social se compromete a mantener la paz laboral, suspendiendo cualquier tipo de reivindicación durante la vigencia del presente convenio.

Disposiciones Adicionales.

PRIMERA: En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA: Los atrasos que se produzcan desde el inicio de su vigencia hasta la fecha de su publicación deberán hacerse efectivos a los trabajadores que a la fecha de la firma del Presente Convenio Colectivo se encuentren dados de alta y permanezcan en la empresa, haciéndose efectivos dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la firma.

Disposición Derogatoria.

UNICA: El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efectos, al anterior Convenio Colectivo, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en los Centro de Trabajo recogidos en el ámbito funcional.

